



FOCUS

Intégration • Inclusion

Vol. 1 n° 8 • Printemps 2011

Vers une francophonie ontarienne accueillante et équitable

2 À propos de...

Programmes taillés sur mesure

3 Promotion, recrutement et accueil

Coordination francophone provinciale : le programme des TÉE

Quoi de neuf? www.afroculture.ca

Qui embauche l'immigrant francophone? Guide publié par La Toile des Carrières

6 Collectivités francophones

Le Collège Boréal à Toronto : au cœur de la diversité

Défis d'intégration des familles immigrantes : un rapport révélateur

Santé mentale : renforcement des capacités francophones afro-caribéennes

Franc-succès pour des jeunes nouveaux arrivants : une action locale fondée sur une approche globale

Une formation en compétences culturelles : nécessaire à la réussite des uns et des autres!

12 Économie - Emploi - Reconnaissance

Nouvelle initiative provinciale du RIFSSSO : appui aux professionnels d'expression française de la santé et des services sociaux formés à l'étranger

Les employés immigrants : une ouverture sur le monde

Diplômés internationaux en santé (DIS) : un projet porteur en matière d'insertion professionnelle

ESSOR pour les nouveaux arrivants d'expression française



À propos de...

Programmes taillés sur mesure

FOCUS Intégration • Inclusion
est diffusé au moins deux fois par année.

Nous nous réservons le droit de modifier les textes soumis à des fins de publication pour des raisons de longueur et/ou de clarté.

Ce magazine provincial est réalisé et édité par
La Passerelle I.D.É.



en collaboration avec la firme de
communication



et financé par
Citoyenneté et Immigration Canada
Direction de l'établissement, Région de
l'Ontario.



Citoyenneté et
Immigration Canada Citizenship and
Immigration Canada

www.cic.gc.ca

Pour réagir aux articles et pour offrir
vos suggestions ou commentaires,
communiquez avec nous par courriel à
leonie@passerelle-ide.com ou par téléphone
au 416-934-0588.

La Passerelle I.D.É. est un organisme à but
non lucratif créé pour répondre aux besoins
d'intégration et de développement économique
des jeunes francophones provenant des
diverses communautés culturelles du grand
Toronto. Fondée en 1993, La Passerelle
est reconnue au sein de la communauté
francophone pour son leadership, son
positionnement sur les enjeux et les dossiers
touchant sa clientèle.

www.passerelleide.com

Pour consulter les appels d'offres de
Citoyenneté et Immigration Canada,
Direction de l'établissement, Région de
l'Ontario : www.etablissement.org

Darlyn Mentor, directrice
Établissement et affaires intergouvernementales
Région de l'Ontario
Citoyenneté et Immigration Canada

Au cours de l'année 2010-2011, Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) a poursuivi la mise en place de sa nouvelle programmation pour 2011-2013 dans le cadre de son approche modernisée. La conception de cette programmation s'est inspirée des priorités identifiées pour les communautés francophones immigrantes en situation minoritaire. Un nombre important d'organismes francophones continuera à fournir des services de qualité aux immigrants dans les villes cibles de Toronto, Ottawa, Hamilton, London, Windsor et Sudbury. De plus, toujours à l'échelle locale, une vingtaine de programmes seront mis sur pied par des organismes francophones, et plus de 10 projets pilotes seront financés par le bureau régional de CIC.

Outre cette nouvelle programmation, qui favorisera une flexibilité accrue et un meilleur accès aux services pour les immigrants francophones, les derniers mois ont vu d'importants développements. Je parle notamment d'initiatives novatrices, telles Destination Canada et le projet du Centre de la toxicomanie et de la santé mentale axé sur la thérapie cognitivo-comportementale, qui ont entraîné des retombées fort positives.

Destination Canada

En novembre 2010, la Région de l'Ontario et des employeurs ontariens ont participé à la nouvelle édition de Destination Canada, un événement de recrutement tenu à Paris, Bruxelles et Tunis. Au nombre des employeurs se retrouvaient l'Hôpital Montfort, le Conseil scolaire du district Centre-Sud-Ouest, le Conseil scolaire de district catholique Centre-Sud ainsi que City Welding et le restaurant Alexandria, deux entreprises de Sudbury.

Deux facteurs ont contribué au succès de l'édition 2010. Le premier : la stratégie médiatique qui a mieux fait connaître l'ensemble du Canada aux populations francophones en Europe et ailleurs. Le deuxième : les voyages de liaison effectués dans différentes régions du Canada qui ont servi à mettre nos partenaires gouvernementaux français, belges et tunisiens en contact avec les provinces, les communautés francophones et les employeurs canadiens.

Les résultats découlant de cette initiative de recrutement sont probants. Par exemple, l'entreprise City Welding a recruté quatre candidats, lesquels s'établiront à Sudbury en 2011. Un autre employeur, le propriétaire du restaurant Alexandria, a embauché deux chefs, des ressources culinaires qui ne manqueront pas de stimuler le développement. Pour bien les accueillir et les intégrer, on a pris soin d'élaborer une stratégie d'intégration qui prévoit l'accès à un continuum de services en vue d'assurer leur réussite dans le nouveau milieu de vie. Ce travail préparatoire s'est fait en collaboration avec le Réseau de soutien à l'immigration francophone de la région du Nord de l'Ontario et le guichet unique à Sudbury.

Thérapie cognitivo-comportementale

L'étude du Centre de la toxicomanie et de la santé mentale visait à mettre au point un modèle d'intervention culturellement adapté aux besoins de clientèles immigrantes hispanophone, anglophone et francophone d'origine africaine et antillaise. La thérapie cognitivo-comportementale s'avère particulièrement efficace dans le traitement de plusieurs maladies mentales, dont la dépression, l'anxiété, le trouble de stress post-traumatique et la psychose.

Le but ultime du projet s'est concrétisé par l'élaboration de trois guides visant à faciliter les interventions auprès de chaque clientèle. À cela s'est ajoutée la réalisation d'un DVD qui propose un nouveau modèle d'intervention auprès de la clientèle d'origine africaine. L'équipe de travail a développé et animé une série de six ateliers en vue de sensibiliser les fournisseurs de services ainsi que les chefs de file communautaires et pastoraux aux enjeux de la maladie mentale. Ce sont là des ressources durables qui serviront les communautés visées bien longtemps après le projet.

Ces deux initiatives, l'une axée sur le recrutement et l'autre sur la thérapie cognitivo-comportementale, s'inscrivent dans le cadre des programmes qui répondent aux besoins particuliers des immigrants francophones. CIC continuera à développer sa programmation à l'intention des populations immigrantes en situation minoritaire, dans une optique régionale, dans le but précisément de les aider à réussir leur intégration aux plans économique, social et culturel.

Promotion, recrutement et accueil

Coordination francophone provinciale : le programme des TÉE

Pour la première fois depuis l'instauration du Programme des TÉE (Travailleuses et travailleurs d'établissement dans les écoles) en Ontario français, il existe une coordination francophone à l'échelle provinciale.

Le Centre ontarien de prévention des agressions (COPA) a assumé le rôle de coordonnateur provincial du secteur francophone des équipes du Programme des TÉE en décembre 2009. À ce titre, il fournit un leadership et du soutien aux cinq équipes francophones qui offrent ce programme en province, notamment à Hamilton et dans la région du Niagara ainsi qu'à Windsor, London-Sarnia, Ottawa et dans le Grand Toronto. Ce projet de la coordination provinciale francophone est subventionné par Citoyenneté et Immigration Canada.

Le COPA est un organisme francophone provincial à but non lucratif, spécialisé dans l'élaboration de formations et de programmes pour le secteur franco-ontarien.

Parité

Depuis qu'il a assumé ce rôle, le COPA travaille en collaboration étroite avec son homologue anglophone, les équipes des TÉE ainsi que Citoyenneté et Immigration Canada (CIC). Ses efforts visent à atteindre la parité avec le secteur anglophone en ce qui a trait aux activités, aux formations, aux ressources éducatives et promotionnelles ainsi qu'à la gestion du Programme des TÉE.

Comité consultatif provincial

Le COPA a participé avec CIC à la mise sur pied d'un nouveau comité consultatif provincial francophone. Plusieurs partenaires du secteur y siègent, soit les équipes des TÉE ainsi que des représentants des conseils scolaires, du ministère de l'Éducation, du COPA et de CIC. Ce comité a pour mission d'offrir un leadership aux équipes du Programme des TÉE, en collaboration avec CIC et la coordination provinciale.

Participation et réseautage

Avec l'aide de son homologue anglophone, le COPA assume la planification et la gestion des rencontres avec les responsables des équipes



des TÉE et les équipes anglophones (Settlement Workers in Schools ou SWIS). Ces rencontres sont menées conjointement pour assurer une présence équitable et intégrée des équipes francophones, lesquelles profitent de l'occasion pour faire le point ensemble.

Séances de formation

Le COPA a également développé deux séances de formation à l'intention des nouvelles et des nouveaux TÉE. Une séance de perfectionnement professionnel est en voie de planification pour 2011.

Consultation provinciale

Le COPA a franchi une autre étape importante, soit la réalisation d'une consultation provinciale exhaustive. Ce travail a comporté la rédaction d'un rapport global avec synthèse des résultats de la consultation. On y propose des recommandations visant à approfondir le dialogue et à assurer une planification cohérente du Programme dans le cadre de l'approche modernisée de CIC.

Semaine d'orientation des nouveaux arrivants (SONA)

Le programme de la SONA a été adapté à la réalité franco-ontarienne par le COPA, en collaboration avec Toni Chalah, responsable de l'équipe des TÉE du Centre francophone de Toronto. Le COPA a offert un soutien important aux équipes des TÉE pour assurer la prestation efficace de cette activité (2009 et 2010) ainsi que des séances de formation. Offertes au mois d'août 2010 dans quatre collectivités, ces séances ont servi à former des équipes d'alliées et d'alliés au sein du corps étudiant. Un rapport d'activités est disponible à www.teeontario.ca.

OTIS 2.0 – Formation en français

À l'automne 2010, le COPA a travaillé de concert avec le Conseil ontarien des organismes de service aux immigrants (OCASI), afin d'assurer la prestation d'une formation portant sur le nouveau système de collecte de données (OTIS 2.0), en français.

Site web

En novembre 2010, le COPA a mis en ligne un nouveau site Internet en français pour promouvoir le Programme des TÉE : www.teeontario.ca. Il a été conçu pour les nouveaux arrivants, les fournisseurs de services et toute personne vivant à l'extérieur du Canada et ayant l'intention de s'établir au Canada dans un avenir rapproché.

On y trouve une description du Programme et des liens avec les équipes des TÉE de la province. Une section du site leur est réservée pour afficher leurs activités et leurs accomplissements. Sous l'onglet Nos équipes, nos écoles, les visiteurs découvrent les organismes qui offrent ce programme dans leur région ainsi que les écoles de langue française qui s'y trouvent. Toutes les ressources nouvellement créées et lancées par le COPA peuvent y être téléchargées.

Le site renseigne les visiteurs sur une variété de dossiers : la coordination provinciale et le nouveau comité consultatif provincial; la francophonie sous les onglets Vivre en français et Vie scolaire en Ontario. Il offre également des liens menant à d'autres ressources pertinentes dans Internet, dont etablissement.org.

Ressources promotionnelles

Le COPA a mis au point une nouvelle gamme de ressources promotionnelles : dépliants, affiches, cartes postales, pochettes, banderoles ainsi que d'autres outils. Le deuxième numéro de son bulletin d'information a été publié au mois de novembre 2010. À l'heure actuelle, le COPA collabore avec le ministère de l'Éducation à la révision du Guide destiné aux nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants, en plus de travailler au développement d'autres ressources éducatives.

Documentaire

Le nouveau documentaire intitulé *Entre deux mondes*, également réalisé par le COPA, présente des témoignages spontanés de jeunes nouvellement arrivés, de TÉE et d'alliés (élèves mentors) formés dans le cadre de l'activité de la SONA pour souhaiter la bienvenue aux nouveaux arrivants. On peut le visionner à www.teeontario.ca; le film sera bientôt disponible en format DVD.

Renseignements

Pour se renseigner au sujet de la coordination provinciale, prière de communiquer avec Lisa Weintraub du COPA au 416.466.7490 ou par courriel à copa@rogers.com.

Quoi de neuf? www.afroculture.ca

Action et Développement Jeunesse (ADJ), avec l'appui financier de Patrimoine canadien, a mis en ligne www.afroculture.ca. Ce site est entièrement consacré à promouvoir et à diffuser les arts et la culture des communautés ethnoculturelles francophones.

À www.afroculture.ca, la programmation artistique et culturelle afro-canadienne francophone brille de tous ses feux sous le cybersoleil. Chaque mois, une communauté

est mise en vedette. Le printemps dernier, le Cameroun et la Côte d'Ivoire y ont affiché leurs couleurs culturelles; puis à l'été 2010, le Congo démocratique y a fêté ses talents; plus tard, d'autres communautés laisseront leur marque sur le site en y déployant leurs arts. Voilà toute la raison d'être de www.afroculture.ca, soit celle d'accroître la visibilité des activités culturelles et des produits artistiques issus des communautés ethnoculturelles francophones vivant au Canada.

Toute personne ethnoculturelle francophone active dans le domaine des arts et de la culture — poésie, danse, conte, musique, chorégraphie, écriture, dessins, peinture, cinéma, mise en scène, théâtre, humour — peut afficher son profil artistique gratuitement sur le site. De plus, les associations culturelles francophones peuvent y diffuser leur programmation et y faire la promotion de leurs activités culturelles, tout cela sans frais. Le site dispose également d'une liste de diffusion; une fois par mois, les abonnés reçoivent un agenda des activités ethnoculturelles prévues dans les communautés ciblées.

www.afroculture.ca fait appel aux toutes dernières technologies interactives. Le site est beaucoup plus qu'une vitrine. C'est aussi une plateforme d'échanges culturels qui sert de pont entre les communautés ethnoculturelles elles-mêmes et vers les populations canadiennes de souche. Ainsi, ce site original contribue au développement culturel des arts et à la mise en valeur des traditions des communautés ethnoculturelles francophones. Ce faisant, il suscite une participation active, tout en enrichissant les échanges culturels entre les artistes et leurs publics.

La construction et la mise en ligne de www.afroculture.ca ont été rendues possibles grâce à l'appui financier de Culture canadienne en ligne, Patrimoine canadien, dans le cadre du Fonds interactif du Canada.

Équipe éditoriale



Qui embauche l'immigrant francophone ?

Guide publié par La Toile des Carrières

Ce guide est le fruit d'une recherche exhaustive et méticuleuse. On y répertorie les organismes offrant des services en français et qui recherchent des employés d'expression française. Une liste des professions en demande répertoriées région par région y figure également. L'outil se prête à plusieurs usages :

- ▶ il propose aux immigrants et aux pourvoyeurs de services d'établissement une gamme d'options en matière d'employabilité qui vont au-delà des employeurs habituellement visés dans le secteur privé, un secteur où il est plus difficile pour un immigrant d'accéder rapidement à un poste.
- ▶ il démystifie et valorise le travail dans le secteur communautaire en encourageant les immigrants à y explorer les possibilités en matière d'employabilité.
- ▶ il met en lumière les employeurs qui préconisent l'équité en matière d'emploi, privilégient l'embauche d'immigrants et cherchent à accélérer l'accès à un emploi.
- ▶ il encourage le transfert des compétences à l'endroit des nouveaux arrivants.
- ▶ il présente des options en matière de planification de carrière.
- ▶ il fournit une information pertinente en appui à la prestation de services d'établissement.
- ▶ il aide les intervenants à mieux orienter leurs efforts sur le marché du travail bilingue pour ainsi aider leurs clients francophones immigrants à se trouver un emploi.
- ▶ il incite les organismes communautaires à se positionner d'abord comme employeurs auprès d'immigrants.



Le guide a été réalisé grâce à l'appui financier de Citoyenneté et Immigration Canada. Pour le consulter, cliquez ici : <http://www.bilinguallink.com/WebFTP/web193/QuiEmbauche-Web.pdf>

.....

Équipe éditoriale



Collectivités francophones

Le Collège Boréal à Toronto : au cœur de la diversité



Certes, le Collège Boréal se démarque par son caractère innovant dans plusieurs domaines. Il y a ses nombreux programmes d'études, le fait qu'il détienne le plus haut taux d'obtention de diplômes pour la 8^e année consécutive, et le plus haut taux de satisfaction des diplômés pour la 7^e fois en 11 ans. Il y a aussi ses 38 points de service dans 29 municipalités de l'Ontario, le fait que ses services d'employabilité accueillent près de 100 000 visites-clients par année et que, depuis sa création, il a formé et éduqué quelque 21 000 étudiantes et étudiants équivalents à temps plein.

Mais le Collège Boréal se démarque aussi par son contexte unique à caractère hautement multiculturel.

Saviez-vous que la vaste majorité des étudiants qui fréquentent son campus à Toronto sont originaires de pays francophones d'Afrique ? Le Collège Boréal met à la disposition de la population fortement diversifiée de Toronto de solides infrastructures, grâce à deux sites de formation postsecondaire, et lui offre un vaste choix de programmes d'études. Ceux-ci répondent aussi bien aux exigences du marché du travail qu'au caractère cosmopolite de la capitale ontarienne.

Nouveau centre d'appui à l'apprentissage avec laboratoire de langue

Dès septembre 2010, les étudiants du Collège Boréal ont accès à son nouveau Centre d'appui à l'apprentissage doté d'un laboratoire de langue. Ce laboratoire aura une concentration ciblée sur les besoins d'appui en Anglais langue seconde, un élément critique à la réussite de l'intégration de nouveaux arrivants au marché de l'emploi du Centre-Sud-Ouest ontarien.

Nouveauté au salon de coiffure

En plus d'y puiser toutes les compétences nécessaires à une certification en ce domaine, les étudiants de l'unique École de coiffure francophone de Toronto apprennent à coiffer la chevelure africaine et à gérer un salon de coiffure. Cette diversité de compétences leur ouvre de nouvelles perspectives d'emploi dans le monde populaire de la coiffure.

Programme de formation linguistique axée sur les professions en santé

Ce programme communément appelé FLAP sera offert à nouveau cet automne. Il s'adresse aux professionnels nouvellement arrivés qui ont de la difficulté à s'insérer dans le monde du travail et doivent effectuer une mise à niveau de leurs compétences linguistiques en anglais. Ce programme intensif, financé par Citoyenneté et Immigration Canada, permet également aux nouveaux arrivants de se familiariser avec le fonctionnement et les exigences de la société canadienne.

Projet collégial visant à favoriser l'intégration et l'emploi des immigrants (PCIEI)

Dans le cadre de ce programme, deux conseillers basés respectivement à Mississauga et à Toronto offrent aux professionnels formés à l'étranger des services-conseils pour les aider à mieux s'intégrer. En plus de recevoir des conseils sur la programmation postsecondaire disponible, les nouveaux arrivants sont aiguillés vers les services à l'emploi qui leur sont offerts gratuitement.

Programme de Développement économique communautaire (DEC)

Unique en son genre, ce court programme post diplôme offre une certification à une clientèle en quête d'un diplôme canadien. En plus d'ouvrir la porte à de nombreuses perspectives de carrières, y compris la possibilité de devenir travailleur autonome, le programme DEC peut conduire à l'obtention d'une bourse financière auprès du Régime d'aide financière aux étudiantes et étudiants de l'Ontario (RAFÉO). En cours de formation, les étudiants sont appelés à concevoir un projet de développement économique communautaire pratique, original et réalisable. L'objectif est de préparer des agents suffisamment informés et aptes à proposer des changements concrets à l'échelle communautaire, et de les outiller de sorte qu'ils puissent stimuler le développement socioéconomique à la base.

Pour plus de renseignements, composez 1-866-262-8566 ou visitez www.collegeboreal.ca.

Défis d'intégration des familles immigrantes : un rapport révélateur

Une analyse qualitative rendue publique en 2010 par le Conseil de planification sociale d'Ottawa dévoile les défis d'intégration qu'affrontent les familles immigrantes dans la capitale nationale en plus de proposer des pistes d'action. Un volet de l'analyse traite de la situation particulière des familles immigrantes francophones. Le voici intégralement, suivi de la conclusion du rapport de recherche. Cette recherche a été réalisée grâce à l'appui financier de Centraide et de Ressources humaines et développement des compétences Canada, dans le cadre du Programme de partenariats pour le développement social – Enfants et familles.

Caractéristiques propres aux familles d'immigrants francophones

Les familles d'immigrants et de réfugiés de langue française ont des besoins propres, car elles appartiennent à une minorité linguistique du Canada tout en représentant une minorité au sein de la communauté francophone. Le nombre d'immigrants et de réfugiés de langue française varie en fonction de la définition qu'emploie chaque étude. Ainsi, pour Statistique Canada, le terme francophone s'applique à toute personne pour qui le français constitue la première langue apprise à la maison et toujours comprise au moment du recensement, définition qui exclut bien des gens, surtout des francophiles, des immigrants et des particuliers appartenant à diverses origines ethnoculturelles qui peuvent s'exprimer en français au quotidien, notamment au travail et pour leurs études. Le Conseil de planification sociale d'Ottawa (CPSO) préfère une définition plus englobante, qui intègre tous ces facteurs. En 2006, les immigrants francophones représentaient 12,3 % de la population de langue française d'Ottawa. Ils rapportaient le plus grand nombre de ménages de six personnes ou plus et comptaient une plus forte proportion de familles à faible revenu que la population dans son ensemble (CPSO, 2004).

En 2006 (Citoyenneté et Immigration Canada), un fort pourcentage de francophones ayant immigré récemment étaient des réfugiés. Ottawa est l'une des principales villes où ils se sont établis.

Les immigrants de langue française présentent diverses qualités découlant de leur maîtrise de cette langue et de leur scolarité. Ainsi, ils sont proportionnellement plus nombreux à avoir fait des études postsecondaires que la population francophone en général et que la population d'Ottawa dans son ensemble (CPSO, 2004).

Pourtant, ils se heurtent à divers obstacles socioéconomiques qui les empêchent de s'intégrer. Par exemple, les personnes qui ne parlent que le français et n'habitent pas au Québec (qu'elles soient ou non immigrantes) trouvent difficilement de l'emploi, des écoles et des services dans leur langue. [Dans un document de réflexion], Violette (2008) mentionne le choc linguistique que subissent les familles aux prises avec cette dure réalité, qui peut les forcer à remettre en question la pertinence de préserver leur identité de francophones, ce qui, à son tour, fait décliner le taux de rétention linguistique parmi cette population. Pour survivre financièrement et surmonter les obstacles structurels rencontrés, les immigrants francophones sont donc plus portés que les Canadiens francophones à abandonner leur langue (Quell, 2008). Des participants aux groupes de discussion du CPSO ont souligné la nécessité pour tous les immigrants, tant francophones qu'anglophones, de suivre une formation linguistique dans l'autre langue officielle afin d'améliorer leurs perspectives professionnelles et, partant, leur sécurité financière.

En matière d'éducation, les immigrants francophones n'ont pas les mêmes droits que ceux conférés aux minorités de langue officielle et ne peuvent donc pas tenir pour acquis que leurs enfants fréquenteront une école de langue française, car il n'existe aucune politique officielle relative à leur intégration. L'accès aux études en français est déterminé par le comité d'admission, bien que l'incohérence de ses décisions ait déjà été dénoncée. Ainsi, certains enfants sont refusés parce qu'ils ne parlent pas assez français à la maison ou parce que leur langue maternelle n'est pas le français (Farmer, 2008; Magassa, 2008). Pour Quell (2008), l'administration du réseau de langue française par des Canadiens francophones serait l'un des éléments du problème, car il lui semble que les minorités francophones se considèrent comme une entité distincte pour qui il n'est pas naturel d'intégrer les immigrants et doivent donc décider si elles acceptent ou non de partager « leurs » écoles avec des immigrants de langue française. Après tout, les familles francophones ne disposent peut-être pas des renseignements nécessaires pour inscrire leurs enfants aux écoles françaises.

▶▶▶ page 8



« Les mères étaient occupées à s'y retrouver dans les méandres du processus d'accueil des réfugiés puis à demander une résidence permanente au cours des premières années de leur arrivée ici. Par exemple, ce qui s'est produit, notamment, c'est que certaines mères ont inscrit leurs enfants aux écoles anglaises étant donné qu'elles ne savaient pas qu'elles pouvaient leur faire fréquenter les écoles françaises. Elles ne parlaient pas anglais, elles parlaient français. Puis il est devenu difficile d'aider les enfants dans leurs travaux scolaires. »

(Groupes de discussion du CPSO)

L'étude de Farmer (2008) met en lumière les partenariats inexploités avec les organismes communautaires qui permettraient d'améliorer les relations entre les écoles de langue française et les familles d'immigrants francophones. L'auteure souligne que l'enjeu pivot consiste à offrir aux enfants immigrants francophones des possibilités de réussite scolaire égales, ce qui exige que les écoles appuient leur intégration. Il importe de préciser que les établissements de langue française ont mis en œuvre un programme d'établissement en collaboration avec Citoyenneté et Immigration Canada, lequel devrait jeter des ponts auprès des familles d'immigrants francophones et favoriser l'intégration des jeunes réfugiés. Toutefois, tout progrès réalisé reste à évaluer. Les familles d'immigrants et de réfugiés francophones ont de la difficulté à s'intégrer aux communautés de langue française, et Magassa (2008) évoque leur déception de ne pas y être acceptées. Les membres de groupes minoritaires visibles, comme les Noirs, sont encore plus vulnérables en raison de leur ethnicité et de leur taux de pauvreté plus marqué (racialisation de la pauvreté). Ce manque d'intégration les affecte eux-mêmes mais nuit aussi à l'expansion des communautés minoritaires francophones du Canada, l'immigration étant aujourd'hui essentielle à leur croissance, freinée par le vieillissement de la population et un taux de fécondité faible.

L'enjeu pour les organismes grand public de langue française réside dans le fait que les immigrants francophones font partie non seulement d'une minorité linguistique au Canada, mais aussi de sa mosaïque socioculturelle. Les participants aux groupes de discussion du CPSO ont indiqué que la langue est le mortier des divers éléments de la communauté francophone. Ils ont manifesté le désir de s'attaquer aux problèmes et aux besoins dans une perspective socioculturelle et linguistique. Les membres de ces communautés ne se contentent pas de vouloir être servis en français. Ils tiennent à ce que les praticiens de la collectivité sachent qu'ils se heurtent à des obstacles différents de ceux rencontrés par les Franco-Ontariens. C'est ce manque de compréhension qui a mené à la création de services distincts par des groupes d'immigrants et de minorités visibles francophones. Actuellement, le Conseil de planification sociale appuie la mise sur pied d'une coalition ethnoculturelle regroupant de petits organismes communautaires de langue tant française qu'anglaise; le renforcement des capacités, l'accès à des installations communes et le développement économique communautaire ne sont que quelques-uns des grands domaines pour lesquels une aide est ainsi offerte.

Conclusion

Le processus d'intégration est souvent considéré comme une démarche à court terme axée sur les besoins immédiats, tels que le logement, les cours de français et d'anglais, l'emploi et le soutien du revenu. Cependant, le présent rapport a montré que nombre des problèmes abordés exigent une approche à long terme afin que l'intégration se fasse sur tous les plans, qu'ils soient culturel, économique, social ou politique. Les répercussions du processus d'immigration sont énormes et touchent la deuxième et la troisième génération; elles ne peuvent donc pas être négligées. De plus, les données démographiques relatives au Canada laissent présager que, dans un avenir rapproché, la croissance économique et l'augmentation de la main-d'œuvre dépendront dans une large mesure de l'immigration. Par conséquent, l'avenir des enfants et des jeunes immigrants et réfugiés concerne toute la population.

Pour réussir, l'intégration des familles d'immigrants et de réfugiés doit viser non seulement le recrutement, mais également les barrières présentes sur tous les plans. Comme

le soutien familial et les réseaux sociaux sont des moyens éprouvés de faciliter ce processus, l'apport de la famille élargie devrait être valorisé et reconnu. Les services d'intégration devraient être assurés en tenant compte du contexte familial ainsi que de la personne, une approche holistique qui resserrera les liens familiaux. Il est convenu que l'impossibilité d'accéder à un emploi convenable et à long terme représente le principal obstacle à l'intégration, ce qui accroît les probabilités pour un ménage de vivre dans la pauvreté. Le système scolaire a un rôle prépondérant à jouer pour ce qui est de faciliter l'intégration des enfants et des jeunes immigrants et réfugiés ainsi que leur transition de l'école au monde du travail.

L'absence d'approche préventive est au cœur des tensions intergénérationnelles et des conflits familiaux. Les familles sont perturbées par le manque de sensibilisation aux difficultés inhérentes au processus migratoire et par l'absence de services de soutien. Il faut à tout prix offrir des services adaptés aux différences socioculturelles si l'on souhaite faire en sorte que l'adaptation soit aisée et éviter la marginalisation des immigrants et des réfugiés, en particulier ceux qui sont âgés. Les organismes communautaires tiennent eux aussi une place importante dans le processus d'intégration, mais ils n'ont pas de financement adéquat et durable. La réduction des subventions a affaibli la prestation des services alors que le nombre de familles d'immigrants et de réfugiés est en hausse constante. Tous les intervenants, qu'ils œuvrent dans le secteur public, privé ou communautaire, doivent agir de concert pour instaurer une approche englobante et à long terme centrée sur l'intégration des familles.

.....

Extrait du rapport de recherche intitulé
Enfants, jeunes et familles issus de
l'immigration : analyse qualitative de
défis de l'intégration
Conseil de planification sociale d'Ottawa,
mars 2010

Pour consulter l'ouvrage au
complet et sa bibliographie, allez à
<http://www.spcottawa.on.ca/fr/accueil>,
sous le volet Recherches et appui au
secteur bénévole, sous la rubrique
Recherche et données.

Santé mentale : renforcement des capacités francophones afro-caribéennes

Antoine Derose,

consultant en programmation,
Politiques, éducation et promotion de la santé
Centre de toxicomanie et de santé mentale

En vue de renforcer les capacités des communautés afro-caribéennes francophones à lutter contre la stigmatisation entourant la santé mentale, le Centre de toxicomanie et de santé mentale (CTSM) a développé une série d'ateliers sur mesure. Ces ateliers ont pour but de promouvoir une meilleure compréhension et acceptation de gens atteints d'une maladie mentale, tout en dissipant les mythes et préjugés ou fausses idées à cet égard. Les ateliers s'inscrivent parfaitement dans la mission du CTSM, soit celle d'améliorer la qualité de vie des personnes aux prises avec des problèmes de toxicomanie et de santé mentale et de faire la promotion de la santé. C'est donc ainsi, c'est-à-dire à l'aide d'ateliers et de projets spécialisés, que le CTSM réussit à transformer des vies.

Les ateliers en question, qui s'inscrivent dans le cadre de son projet d'adaptation de la thérapie cognitivocomportementale, ont été offerts dans plusieurs villes ontariennes. À chaque endroit, intervenants en santé, en santé mentale et sociaux, leaders religieux et communautaires, et membres de la communauté ont accueilli favorablement l'occasion de discuter de la santé mentale, un sujet encore trop souvent considéré tabou. Les membres des communautés francophones d'Afrique et des Caraïbes ont particulièrement apprécié le fait que le CTSM avait su adapter la formule de sensibilisation et de formation à leurs besoins spécifiques, tout en tenant compte de leur langue et de leur culture.

En fait, le CTSM a fait d'une pierre deux coups. Étant donné le contexte de l'immigration et les complications survenues à la suite du séisme de janvier 2010 à Haïti, l'organisme avait constaté la nécessité d'intervenir pour gérer l'anxiété accrue, les séquelles du deuil, l'angoisse, le choc, voire le sentiment d'impuissance devant autant de pertes et de dévastation. Le CTSM a donc organisé des ateliers pilotes axés sur la thérapie par l'art. Par une approche artistique variée, une revue de la documentation et de petits groupes de discussion organisés dans un cadre sûr et sécuritaire, les participants

(intervenants) ont été encouragés à développer des compétences techniques interculturelles. Ainsi ils ont pu améliorer leur compréhension du contexte de vie de leur clientèle sur plusieurs plans (ex. savoir-faire traditionnel, valeurs communautaires et spirituelles et soins de santé holistique). Le témoignage suivant d'un participant en fait foi :

« Les cliniciens et conseillers qui travaillent avec les adultes, enfants et familles ayant été d'une manière ou d'une autre touchés par le tremblement de terre en Haïti, peuvent éprouver plus de stress dans leur travail en raison des mêmes facteurs susmentionnés. Il a été pertinent de nous aider afin de mieux assister les autres personnes affectées par le même drame... Voilà, à mon avis, le réel bénéfice d'une telle formation grâce au CTSM et qui s'adapte effectivement dans ce contexte. »

L'Équipe du CTSM, en collaboration avec des organismes locaux et gouvernementaux, a tenu une série de neuf sessions de formation et de transfert des connaissances auprès de

plus de 400 membres de la communauté haïtienne. Les participants—femmes, hommes, jeunes et étudiants—représentaient une variété de professions et ont vivement apprécié les sessions.

Ce projet n'aurait pu se réaliser sans l'appui financier de Citoyenneté et Immigration Canada. Pour toute information relative à la mission de CTSM à Haïti, prière de communiquer avec antoine_derose@camh.net.



Franc-succès pour des jeunes nouveaux arrivants : une action locale fondée sur une approche globale

Dans toute localité, le centre de ressources ou de services communautaires est parmi les premiers à détecter les transformations sociodémographiques qui s'opèrent sur le terrain et à réagir à leurs conséquences. À Ottawa, le Centre des services communautaires (CSC) Vanier, un secteur à caractère francophone, observe depuis quelques années l'émergence d'une nouvelle clientèle : les nouveaux arrivants.

Soucieux de répondre aux besoins particuliers d'un nombre toujours croissant de familles immigrantes, le CSC Vanier a développé une gamme de services d'orientation et d'établissement ainsi que des programmes d'employabilité. En intervenant directement auprès de ces familles, l'organisme a constaté que les jeunes immigrants âgés de 14 à 18 ans en particulier ont du mal à s'intégrer à leur société d'accueil. Selon le rapport intitulé *Les jeunes immigrants au Canada* du Conseil canadien de développement social (CCDS), les jeunes arrivants qui fréquentent une école secondaire se sentent bien souvent ostracisés. Bien que l'adolescence soit une étape de vie difficile pour la plupart, celle-ci le serait encore plus pour les jeunes qui doivent, en plus de vivre les péripéties de l'immigration, s'adapter

à la culture d'un nouveau pays. Plusieurs n'ont pas choisi de quitter leur pays et ont dû suivre leur famille, laissant derrière eux leur chez-soi et des amis pour l'inconnu. L'écart entre leurs réalités et intérêts et ceux de Canadiens dits de souche serait donc à la base du sentiment d'isolement et de solitude que peuvent vivre ces jeunes.

Le CSC Vanier propose aux ados immigrants de 14 à 18 ans une série d'activités récréo-culturelles, en français, pour les intégrer plus rapidement à la culture canadienne.

De là la mise sur pied, au printemps 2010, d'un nouveau programme entièrement axé sur leurs besoins particuliers, que le CSC Vanier a baptisé Franc-succès pour les jeunes nouveaux arrivants. Celui-ci a été rendu possible grâce à l'appui financier de Citoyenneté et Immigration Canada. C'est l'une des nombreuses initiatives

prises de l'avant par le CSC Vanier depuis plus de 30 ans en vue de favoriser la prise en charge de soi des individus par la prévention, l'information, l'éducation et l'intervention, tout en facilitant la collaboration communautaire.

Dans le cadre de ce programme novateur s'échelonnant sur 12 mois, le CSC Vanier propose aux ados immigrants de 14 à 18 ans une série d'activités récréo-culturelles, en français, pour les intégrer plus rapidement à la culture canadienne tout en brisant l'isolement social qui les tient à l'écart. Sorties culturelles, randonnées pédestres, exploration de carrières incluant stages de travail, camps de leadership, rencontres-causeries, ateliers pratico-pratiques de sensibilisation — toutes les activités du programme sont conçues en fonction de la situation particulière des jeunes immigrants. Par exemple, on sait que ces jeunes sont très sensibles aux difficultés financières de leur famille et que trouver un

SAVIEZ-VOUS QUE...

Le concept d'entreprise d'entraînement qui mène à l'emploi célèbre 10 ans de succès. C'est la solution qu'a trouvée le Centre des services communautaires (CSC) Vanier pour briser le cercle du pas d'expérience, pas d'emploi; pas d'emploi, pas d'expérience qui fait obstacle à plusieurs, surtout aux immigrants. Et ça marche fort : 85 % des participants se trouvent un emploi dans leur domaine. Ces derniers vivent une expérience de travail de 12 semaines, dans un milieu professionnel dynamique, au sein même du CSC Vanier. Avec le concours d'employeurs du secteur privé, les participants travaillent à la réalisation de projets concrets. Ce faisant, ils acquièrent de nouvelles habiletés, tout en utilisant des équipements de bureau modernes; ils reçoivent également un appui dans l'élaboration d'une stratégie de recherche d'emploi efficace et une référence de travail basée sur leur rendement. Le programme des entreprises d'entraînement est financé par le ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario.



revenu d'appoint se classe souvent au rang de leurs principales préoccupations. Le CSC Vanier leur offre donc un atelier qui leur montre comment fonctionne le marché du travail nord-américain et les façons d'augmenter leurs chances d'employabilité. Et dans le cadre d'ateliers de sensibilisation à la recherche d'emploi, ces mêmes jeunes apprennent à rédiger une lettre d'intention et un curriculum vitae, à élaborer une stratégie de recherche d'emploi efficace, et à se préparer à une entrevue. En les outillant ainsi, le CSC Vanier les aide à démystifier leur monde nouveau, à s'y sentir plus à l'aise plus rapidement, et à prendre leur destinée en main.

« Notre expérience sur le terrain en tant que catalyseur social de changement positif démontre que le simple fait d'outiller ces jeunes leur permet de développer un sentiment d'appartenance sain envers leur communauté d'accueil. De ce fait, ils deviennent engagés dans leur milieu et ils développent une image plus positive face à eux-mêmes et à l'avenir »,

d'affirmer Eric Cuillerier, gestionnaire de programmes, services en emploi, au CSC Vanier.

Le CSC Vanier est bien placé pour intervenir auprès des nouveaux arrivants : il est la porte d'entrée à sa communauté. Les familles à la recherche d'information, de services et de ressources se tournent naturellement vers lui pour de l'appui. Sa mission communautaire l'appelle également à travailler en étroite collaboration avec les écoles et les conseils scolaires. Intervenants communautaires et scolaires se donnent la main pour former, autour des jeunes et de leurs familles, une chaîne d'entraide, et le programme Franc-succès en est une incarnation.

Tout au long de la mise en œuvre, les efforts seront guidés par un comité consultatif bénévole, élément essentiel au bon fonctionnement du programme comme à sa réussite. La composition du comité reflète la clientèle visée : des jeunes arrivants, des parents immigrants, des partenaires de programme, des employeurs et, plus tard, des représentants appelés à jouer le rôle de mentor. Le comité est appuyé par une équipe de travail constituée d'un gestionnaire et de deux intervenants; on espère en embaucher deux autres après la phase de démarrage. Ces intervenants communautaires sont à l'image même de la clientèle visée et, grâce à leur vécu en matière d'intégration et à leur bagage de

compétences, pleinement outillés pour aider les jeunes.

Eric Cuillerier voit dans ce projet un énorme potentiel. Non seulement est-il facilement transposable à l'échelle provinciale, voire nationale, mais il s'applique autant dans un contexte urbain que rural. Dans les centres urbains, par exemple, un tel projet peut atténuer la problématique de gang de rue, alors qu'en milieu rural, on peut s'en servir pour briser l'isolement de la jeunesse immigrante. « Le jeune a besoin d'être reconnu, accepté et valorisé, et il doit être en mesure de contribuer à son entourage. Ce type de projet lui sert de fondement. On donne au jeune les moyens de prendre le dessus sur sa vie, d'exercer son leadership de façon positive, pour ainsi l'amener à faire des choix sains fondés sur des besoins et des intérêts réels. »

.....
Équipe éditoriale en entrevue avec
Éric Cuillerier, gestionnaire de programme,
Centre des services communautaires Vanier

Une formation en compétences culturelles : nécessaire à la réussite des uns et des autres!

Partout en Ontario français, organismes et individus sont à la recherche de moyens pour composer avec la nouvelle réalité pluriculturelle en province. De Windsor à Hawkesbury, de Hearst à Toronto, les immigrants cherchent à comprendre comment la société canadienne pense et fonctionne. À l'inverse, les francophones de souche tentent de comprendre et de les intégrer.

La formation en compétences culturelles conçue et offerte par La Passerelle vient en aide aux deux groupes, c'est-à-dire :

- ▶ tout organisme de service prêt à relever les défis de la nouvelle réalité sociodémographique; à adapter ses services à une clientèle de plus en plus diversifiée.
- ▶ tout néo-Canadien désireux de réussir son intégration; de s'épanouir et de s'engager dans la vie communautaire francophone.

Cette formation se fonde sur la spécificité francophone et sur une approche bidirectionnelle, ce qui lui donne son caractère unique. Unique parce qu'elle rend toute personne, toute organisation apte à fonctionner, de façon optimale, dans un contexte culturellement diversifié. Ultimement, cela mène à un Ontario plus fort. Comment? Par l'acquisition et la mise en application de compétences suscitant des changements positifs importants en société et entre nous.

Information / Inscription :

Rajaa Razafiarisoa, responsable marketing et communication
La Passerelle-IDÉ | 416.934.0588
rajaa@passerelle-ide.com | www.passerelle-ide.com



Compétences
Culturelles



Économie - Emploi - Reconnaissance

Nouvelle initiative provinciale du RIFSSSO :
appui aux professionnels d'expression française
de la santé et des services sociaux formés à l'étranger



Chaque année, de nombreux professionnels d'expression française formés à l'étranger dans les domaines de la santé et des services sociaux choisissent de s'établir en Ontario. Selon des données du gouvernement canadien, ces professionnels représentent une proportion importante des travailleurs canadiens en santé. Compte tenu de la pénurie de main d'œuvre qui menace, entre autres, les domaines de la santé et des services sociaux, ils sont appelés à jouer un rôle de premier plan aujourd'hui comme demain. Chose certaine, leur intégration sociale et économique passe par leur insertion professionnelle. Or, le processus de reconnaissance des titres de compétences et d'accréditation en vue d'exercer sa profession en sol canadien, que ce soit en santé, dans les services sociaux ou autre domaine, est difficile et long. Et les ressources en français, peu nombreuses. Comment les aider?

L'ampleur de ce défi a incité le RIFSSSO—Regroupements d'intervenantes et d'intervenants francophones en santé et en services sociaux—à lancer une initiative provinciale sans précédent. Le but en est

double : d'une part, appuyer les professionnels d'expression française formés à l'étranger dans les domaines de la santé et des services sociaux dans leur processus d'insertion professionnelle; d'autre part, outiller les organismes de services d'établissement et d'intégration en Ontario français de sorte qu'ils puissent bien les renseigner dans l'obtention d'un permis de pratique et les diriger vers les ressources en français.

« L'intégration professionnelle, c'est beaucoup plus que la reconnaissance des acquis. Nous devons travailler ensemble pour donner aux personnes immigrantes formées à l'étranger toutes les chances de réussir leur intégration. Cela veut dire les appuyer avec de l'information et de la formation pour les aider à bien

naviguer le processus d'accréditation. Cela veut aussi dire travailler avec les organismes d'accueil et d'intégration sur le terrain pour les outiller de sorte qu'ils puissent bien renseigner les nouveaux arrivants et les Néo-Canadiens et les orienter vers des ressources fiables en français », de dire Christiane Fontaine, la directrice générale du RIFSSSO.

Le projet provincial d'une durée de 18 mois, financé par Citoyenneté et Immigration Canada, est mis en œuvre sous l'égide d'un comité consultatif. Celui-ci a le mandat d'appuyer les travaux de planification, de mise en œuvre, de promotion et d'évaluation des diverses activités du projet. Autour de la table siègent des représentants d'agences d'établissement et d'intégration, diverses communautés ethnoculturelles et des professionnels formés à l'étranger dans les domaines de la santé et des services sociaux ainsi que des partenaires du projet. Le RIFSSSO concentre ses efforts sur un nombre choisi d'activités, notamment :

- **un forum provincial à l'automne**, de style formation des formateurs, à l'intention des représentants de réseaux et d'agences d'établissement et d'intégration. L'objectif en la matière : renseigner ces agences et réseaux au sujet du processus d'accréditation des ordres réglementés dans les domaines de la santé et des services sociaux et leur faire connaître les outils d'information disponibles en français pour qu'on puisse bien aiguiller les personnes immigrantes et les néo-Canadiennes d'expression française.
- **quatre (4) séances d'information**, une dans chacune des grandes régions de l'Ontario, soit le Nord, le Centre, l'Est et le Sud. Ces séances permettront de regrouper un nombre important de

professionnels d'expression française formés à l'étranger en santé et en services sociaux afin de les informer du processus d'accréditation qu'imposent les ordres réglementés en ces domaines. Les participants auront également l'occasion de valider le guide en voie d'être développé par le RIFSSSO à leur intention. Un suivi sera effectué auprès des participants afin d'identifier les barrières auxquelles ils se heurtent dans le processus d'accréditation.

- **un outil de référence unique en son genre** qui rapatrie, de toutes les sources fiables en la matière, une gamme complète d'informations essentielles. Cette nouvelle ressource est destinée à renseigner les agences et réseaux d'établissement et d'intégration de langue française de la province de sorte qu'ils puissent, à leur tour, fournir aux personnes immigrantes d'expression française une information complète, exacte et à jour quant aux étapes à franchir pour obtenir leur accréditation. En plus d'illustrer le parcours à suivre, l'outil présente les professions réglementées, leurs particularités et les exigences ainsi que la terminologie propre à chacune. On y indique également à quel organisme s'adresser, que ce soit au niveau de l'évaluation des acquis, de la mise à niveau de connaissances et des besoins de formation linguistique ou autre.

Cet outil, que le RIFSSSO prévoit lancer dans le cadre d'un forum, sera disponible en format imprimé et en ligne. Le forum s'adresse particulièrement aux agences et réseaux d'accueil et d'intégration qui sont les premiers habituellement à recevoir les personnes immigrantes et à les orienter dans le système canadien.

Pour plus d'information sur les activités de ce projet, prière de communiquer avec le RIFSSSO au 416-968-6759 ou par courriel à info@rifssso.ca. On peut également visiter www.rifssso.ca où les professionnels trouveront, sous la rubrique boîte à outils, une variété de ressources utiles.

Les employés immigrants : une ouverture sur le monde

Melinda Wong,
Gestionnaire des communications
et du marketing
Embauche Immigrants Ottawa

Maintenant que l'économie se rétablit graduellement, la pénurie de travailleurs qualifiés redevient un problème considérable pour de nombreux organismes. Avec la baisse du taux de natalité et du nombre de diplômés de niveau postsecondaire ainsi que l'augmentation sans précédent des départs à la retraite, le manque de main d'œuvre risque fort de s'accroître. Selon Statistique Canada, d'ici deux ans, l'immigration représentera la seule source de croissance de la population active. Ottawa et les régions avoisinantes se situent au deuxième rang en Ontario pour ce qui est de l'immigration, mais un grand nombre des travailleurs formés à l'étranger qui s'y installent sont encore sous employés ou sans emploi. D'après le Conference Board du Canada, cette situation fait perdre à l'économie canadienne de 3,4 à 5 milliards de dollars par année.

Comme le marché du talent devient de plus en plus compétitif, la diversité peut s'avérer un avantage concurrentiel pour les employeurs qui recrutent dans la portion riche, mais parfois négligée, de la main d'œuvre que représentent les immigrants qualifiés. L'embauche de telles personnes peut, entre autres, apporter un avantage concurrentiel, ouvrir d'autres segments du marché et donner accès à un bassin de travailleurs plus instruits.

Les immigrants qualifiés peuvent aider les employeurs à se démarquer de la concurrence, étant donné qu'une main d'œuvre diversifiée – composée de personnes d'antécédents et d'expériences très variés – favorise davantage l'innovation, la créativité et la productivité. Les gens qui possèdent des connaissances spéciales des marchés émergents peuvent se révéler une bénédiction pour les organismes

qui cherchent à explorer de nouveaux horizons. Comme près du quart de la population d'Ottawa est d'origine autre que canadienne, le marché local se diversifie lui-même de plus en plus. Au fur et à mesure que continuera à décroître le nombre d'étudiants nés au Canada qui obtiendront un diplôme d'une de nos universités, les immigrants qualifiés, qui ont souvent aussi une expérience professionnelle considérable, deviendront la principale source de diplômés universitaires. En fait, Ottawa attire actuellement des étrangers hautement qualifiés possédant compétence professionnelle, connaissances spécialisées et expérience : en moyenne, presque 75 p. 100 des travailleurs immigrants qui s'établissent dans la ville détiennent un diplôme universitaire, et 35 p. 100 d'entre eux sont titulaires d'un grade supérieur.

Embauche immigrants Ottawa (EIO) est un organisme communautaire qui travaille avec des employeurs locaux pour les aider à accroître leur capacité de recruter efficacement des immigrants qualifiés et de les intégrer à leur lieu de travail. Dirigée par Centraide/United Way Ottawa en partenariat avec la Chambre de commerce d'Ottawa et le Regroupement des gens d'affaires de la Capitale nationale ainsi que le Centre de recherche et d'innovation d'Ottawa, LASI Compétences mondiales et la Ville d'Ottawa, l'initiative EIO est financée par le gouvernement de l'Ontario et Citoyenneté et Immigration Canada.

EIO offre des séances de formation interculturelles gratuites de même que des outils et des ressources aux employeurs afin de les aider à intégrer des immigrants qualifiés au sein de leur entreprise.

Pour obtenir la liste des outils, des ressources et des séances interculturelles, rendez vous à www.embaucheimmigrantsottawa.ca.



Équipe éditoriale en entrevue avec Christiane Fontaine, directrice générale, et Marie-Paule Jean-Gilles, agente de projets, du RIFSSSO

Diplômés internationaux en santé (DIS) : un projet porteur en matière d'insertion professionnelle

L'immigration joue un rôle déterminant dans l'essor sociodémographique, culturel et économique des communautés francophones en situation minoritaire. Ce fait incontournable incite, depuis quelques années, le Consortium national de formation en santé (CNFS) et ses institutions d'enseignement membres à

s'intéresser tout particulièrement à la situation des diplômés internationaux en santé (DIS) d'expression française. La Cité collégiale est une des institutions membres du CNFS et l'hôte d'un projet pilote qui vise à améliorer, en sol ontarien, le sort de professionnels de la santé formés à l'étranger. Ce projet est financé dans le cadre du Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers de Ressources humaines et développement des compétences Canada.

La Cité collégiale est une des institutions membres du CNFS et l'hôte d'un projet pilote qui vise à améliorer, en sol ontarien, le sort de professionnels de la santé formés à l'étranger.

Situation des DIS

Un rapport de recherche du CNFS publié en mars 2009 sur les DIS dans les communautés francophones en situation minoritaire brosse un portrait révélateur de leur situation. D'entrée de jeu, le rapport souligne le manque d'information des professionnels formés à l'étranger quant au processus de reconnaissance des titres de compétences et d'insertion professionnelle.

Selon les auteurs du rapport, on est même en droit de se demander s'ils obtiennent des renseignements justes et complets sur la situation qui les attend au Canada. Les DIS pensent pouvoir trouver facilement du travail en raison de leur diplôme et du fait qu'ils ont émigré sous la rubrique « main-d'œuvre qualifiée ». Mais une fois en sol canadien, ceux-ci se heurtent à une réalité beaucoup plus dure. Par exemple, selon des diplômés internationaux sondés en Ontario, la seule procédure de certification et de légalisation des originaux des diplômes, des attestations et des relevés de notes est extrêmement lente et coûteuse. Cela peut prendre jusqu'à deux ans et demi et coûter des dizaines de milliers de dollars, sinon plus. Dans la plupart des cas, ces professionnels formés à l'étranger doivent mettre leurs connaissances et compétences à niveau en suivant des cours et des formations d'appoint afin de parfaire leurs habiletés linguistiques et de démystifier l'environnement canadien, en plus de passer des examens pour obtenir un permis d'exercice. Ils doivent franchir bien d'autres obstacles avant de parvenir à leur but : il y a, entre autres, l'appropriation des nouveaux systèmes, rouages et parcours, le contexte linguistique minoritaire et le manque de ressources en français, le sous-emploi et les difficultés financières qui en découlent, le logement, l'isolement et, bien entendu, le choc culturel.

Nécessité d'agir

Le défi, donc, est de trouver des moyens de favoriser l'employabilité des professionnels de la santé d'expression française formés à l'étranger, d'abord en facilitant l'accréditation de leurs qualifications, puis en les aidant à bien intégrer leur communauté francophone d'accueil. Rappelons le contexte canadien et provincial : le domaine de la santé, comme bien d'autres secteurs de l'économie, est

menacé par une pénurie de main-d'œuvre et les DIS, qui constituent un important capital humain, sont largement sous-employés.

« Cela fait une décennie ou plus que l'on constate le manque de personnel en santé au Canada, et plus particulièrement une pénurie de professionnels de la santé francophones. Pourtant, nous accueillons en Ontario et au Canada un nombre important de diplômés internationaux en santé. Le CNFS a voulu faire le point sur cet enjeu et a mandaté l'Institut canadien de recherche sur les minorités linguistiques d'étudier et de documenter la situation de ces immigrants professionnels de la santé francophones dans les communautés francophones en situation minoritaire »,

de préciser Maggy Razafimbahiny, la gestionnaire de projets en immigration au Secrétariat national du Consortium national de formation en santé.

Cette importante recherche a confirmé l'existence de grands défis et la nécessité d'agir. À partir de ces données, le CNFS, en collaboration avec La Cité collégiale et d'autres partenaires, a conçu un modèle répondant aux besoins ontariens et a mis sur pied un projet DIS à double volet—exploration et aiguillage. L'idée centrale est d'aider les diplômés internationaux en santé d'expression française à naviguer plus facilement le processus d'accréditation et de les guider, au moyen d'informations et de formations d'appoint, vers une insertion professionnelle réussie, en français, dans le domaine de la santé. D'ici mars 2011, plus d'une cinquantaine de diplômés internationaux en santé pourront tirer avantage du projet pilote grâce aux services de deux aiguilleurs professionnels.

Volet exploration

Sous ce volet d'intervention, les efforts visent à bien documenter les difficultés auxquelles font face les diplômés internationaux en santé dans leur nouveau milieu de vie. Ce faisant, on identifie également des pistes de solution pour aider les DIS à surmonter les défis et à réussir leur intégration aussi bien professionnelle que sociale.

Volet aiguillage

Qui dit aiguillage dit : éclairer, guider et accompagner; décortiquer et expliquer les processus à entamer; tracer le cheminement à suivre et indiquer les portes d'entrée vers les ordres réglementés et autres instances; identifier et évaluer différentes options de cheminement et de carrières en santé; cerner les lacunes professionnelles et les possibilités de formation; orienter les personnes immigrantes vers les services à l'emploi et l'aide sociale, tout en facilitant leur accès à tout service, à tout intervenant, tout au long du processus d'intégration.

« Les personnes immigrantes comme tous les autres individus ne sont pas unidimensionnelles. Au moment où on parle de les intégrer sur le plan professionnel, il faut se préoccuper tout autant de leur intégration sur le plan personnel, familial, social et culturel. En matière d'aiguillage, nous adoptons donc une approche holistique qui tient compte de tous les besoins de base de l'individu et de toutes les facettes de sa vie nouvelle », d'expliquer Frédéric Thibault-Chabot, ergothérapeute autorisé de profession, et aujourd'hui le coordonnateur du CNFS affecté à La Cité collégiale.

Le projet DIS a été conçu sur la base du partenariat, de la collaboration et d'une diversité de savoir et de savoir-faire. Instituts de recherche, établissements de santé et d'enseignement, services sociaux, agences d'établissement, organismes d'intégration et autres groupes d'appui en société — tous se donnent la main pour trouver des moyens afin de mieux intégrer les professionnels formés à l'étranger. En fait, selon les responsables du projet, l'esprit de partenariat, la collaboration et la diversité du savoir et du savoir-faire sont les trois éléments essentiels à la mise au point de modèles d'intervention efficaces sur le terrain.

Une fois mené à terme et suivant une évaluation rigoureuse, le projet DIS promet de livrer les clés pour une insertion professionnelle réussie, en français, en milieu minoritaire.

.....

Équipe éditoriale en entrevue avec Frédéric Thibault-Chabot, gestionnaire au Consortium national de formation en santé (CNFS) à La Cité collégiale, Maggy Razafimbahiny, gestionnaire de projets en immigration au CNFS, et Caroline Gagnon, coordonnatrice des communications au CNFS

Bon à savoir



Une formation interculturelle est maintenant offerte à toute personne — formateurs, superviseurs, conseillers et autres intervenants — appelée à transiger avec les professionnels francophones de la santé formés à l'étranger. On peut la suivre en ligne à www.cnfs.net.

Pourquoi une formation interculturelle? Pour acquérir les habiletés et les connaissances nécessaires à l'établissement et au maintien de relations harmonieuses dans un environnement interculturel. Dans un contexte de grande transformation sociodémographique comme celui qui s'opère en Ontario, l'acquisition de compétences culturelles est un atout indéniable.

Une initiative du Consortium national de formation en santé (CNFS) en partenariat avec La Cité collégiale en Ontario et le Collège universitaire de Saint-Boniface au Manitoba.

Pour toute information sur le CNFS et ses initiatives en matière d'immigration francophone, visitez www.cnfs.net.

ESSOR pour les nouveaux arrivants d'expression française : soutien au décollage d'une carrière en agroalimentaire et environnement rural

Sonia Fournier
Coordonnatrice du projet Essor,
Campus d'Alfred – Université de Guelph

Les nouveaux arrivants d'expression française apportent avec eux un impressionnant bagage de savoir, de savoir-faire, d'expériences, de rêves et d'aspirations. Reconnaisant la valeur de ce capital humain et l'importance de le mettre pleinement à contribution, le gouvernement aussi bien à l'échelle provinciale qu'à l'échelle fédérale appuie une variété de programmes pour favoriser l'intégration socio-économique des nouveaux arrivants, contribuant ainsi à l'édification d'un Ontario et d'un Canada plus forts et compétitifs. Les programmes ontariens de formation relais sont parmi les initiatives porteuses que finance le gouvernement, parce qu'ils permettent aux immigrants de contourner les obstacles pour trouver un emploi correspondant à leur niveau de compétence. La non-reconnaissance des titres de compétence acquis à l'étranger, le manque d'expérience de travail en sol canadien et l'insuffisance linguistique sont autant d'obstacles à surmonter pour les professionnels formés à l'étranger qui désirent exercer leur profession en terre d'accueil.

L'Université de Guelph-Campus d'Alfred est le maître d'œuvre d'un tel programme de formation relais nommé Emplois spécialisés en soutien à l'Ontario rural (ESSOR). Son but : augmenter les chances d'employabilité de professionnels formés à l'étranger dans les domaines de l'agroalimentaire et de l'environnement rural. ESSOR a été rendu possible grâce à une subvention de trois ans du ministère des Affaires civiques et de l'Immigration (MACI) et d'une contribution du ministère de la Formation et des Collèges et Universités (MFCU) de l'Ontario.

Un tremplin « ESSORien »

D'ici 2013, le programme ESSOR permettra à au moins 65 personnes immigrantes de décrocher un emploi dans leur domaine de spécialisation. L'Université de Guelph-Campus d'Alfred réussira à atteindre cet objectif en leur offrant un soutien concret sur quatre plans : l'évaluation, la formation d'appoint, l'expérience de travail et les services à l'emploi.

1. L'évaluation des titres de compétence obtenus à l'étranger en vue d'établir leur équivalence canadienne et l'évaluation de la maîtrise de l'anglais font partie de cette première catégorie de services. L'évaluation linguistique propre au domaine agronomique permettra de diriger les clients du programme vers le niveau de perfectionnement requis.
2. Une formation d'appoint, jumelant l'acquisition de compétences langagières propres à l'occupation agronomique, ainsi qu'une formation générale seront offertes. La formation générale vise à faire connaître les spécificités des domaines agroalimentaire et environnement rural au Canada, à familiariser les clients avec la culture du marché du travail canadien, et à les préparer à répondre aux exigences de la désignation professionnelle d'agronome (P.Ag) ou de technicien agronome (T.Ag) en Ontario.
3. Une expérience de travail en sol canadien sera offerte aux clients par l'entremise de stages de travail d'un minimum de huit semaines, accompagnés d'occasions de mentorat.
4. Des services à l'emploi seront fournis également pour aider les clients à intégrer le marché du travail. Ces derniers seront appuyés dans le développement d'une stratégie de recherche d'emploi et sensibilisés aux particularités des régions rurales de l'Ontario. Les employeurs ruraux qui embaucheront des personnes immigrantes recevront aussi un appui afin d'assurer une intégration réussie en milieu de travail.

Secteurs visés

Le domaine agricole et agroalimentaire englobe divers secteurs d'activités, notamment la fourniture d'intrants et de services agricoles, l'agriculture primaire, la transformation des aliments, des boissons et du tabac (ABT), la vente au détail et en gros ainsi que les services alimentaires. Conseiller en agroenvironnement, expert-conseil végétal, assistant de recherche, inspecteur en qualité

des aliments, aide-vétérinaire et paysagiste sont autant de professions exercées en ce domaine.

Le secteur de l'environnement englobe la protection de la qualité de l'air, de l'eau, des sols et des écosystèmes. Le sous-secteur de l'environnement rural visé par ESSOR fait appel aux techniques de protection de l'environnement, comme le traitement des eaux.

Saviez-vous?

- Depuis 2003, grâce aux programmes de formation relais, l'Ontario a aidé près de 40 000 nouveaux arrivants dans plus d'une centaine de métiers et de professions à obtenir un permis d'exercice et à trouver un emploi dans leur domaine.
- 137 000 est le nombre d'immigrants d'expression française hors Québec.
- 70 % des immigrants francophones hors Québec, soit 95 900, se retrouvent en Ontario.
- En 2008, le secteur agricole et agroalimentaire fournissait un emploi sur huit et représentait 8,1 % du PIB total.
- Le Campus d'Alfred est le seul établissement postsecondaire de langue française œuvrant dans le secteur agroalimentaire en Ontario.

Pour en savoir davantage, consultez www.alfredc.uoguelph.ca ou communiquez avec la coordonnatrice d'ESSOR Sonia Fournier au sfournier@alfredc.uoguelph.ca ou au 613-679-2218, poste 502.